

## Relations industrielles Industrial Relations



### *La suspension du contrat de travail*, par Jean-Marc Béraud, Paris, Édition Sirey, 1980, 294 pp.

Rodrigue Blouin

Volume 36, numéro 2, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029166ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029166ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Blouin, R. (1981). Compte rendu de [*La suspension du contrat de travail*, par Jean-Marc Béraud, Paris, Édition Sirey, 1980, 294 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(2), 451–452. <https://doi.org/10.7202/029166ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1981

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

le et originale. Il faut remercier les auteurs de nous faire partager ce fruit de leurs réflexions et de leur expérience.

Jean-Louis DUBÉ

Université de Sherbrooke

**La suspension du contrat de travail**, par Jean-Marc Béraud, Paris, Éditions Sirey, 1980, 294 pp.

Ouvrage étonnant et remarquable! Étonnant de par l'audace subtile de l'auteur qui s'écarte des explications classiques pour leur substituer une nouvelle conception de la suspension du contrat de travail. Remarquable en raison de l'analyse systématique et alerte qui est présentée sur les concepts et techniques juridiques.

Pour M. Jean-Marc Béraud, ce n'est ni la théorie de l'exception d'inexécution, ni le phénomène de la mutilation unilatérale des effets du contrat non plus d'ailleurs que la notion de l'impossibilité d'exécution par suite de force majeure temporaire qui peuvent servir de base à une approche globale de la suspension du contrat de travail.

Car il s'agit pour l'auteur de rendre compte de la somme totale des manifestations du concept de la suspension dans le cadre du contrat de travail par l'étude du phénomène *in se*, abstraction faite en un premier temps des causes qui l'engendrent ou des objectifs recherchés. Deux critères sont alors retenus: le maintien de l'existence du contrat de travail; la disparition du lien de subordination. Ces premières constatations permettent à M. J.-M. Béraud de proposer la définition suivante de la suspension du contrat de travail: **le droit de l'une ou l'autre des parties d'invoquer la disparition du lien de subordination juridique dans le cadre d'un contrat de travail en cours pour obtenir ou justifier l'arrêt du travail**. Il s'agit indéniablement là d'une vision de la suspension en elle-même, d'une approche qui distingue le phénomène juridique de ses causes et finalités.

On notera par ailleurs l'introduction de

la notion de la dualité de la suspension du contrat de travail. Il s'agit de l'opposition entre les suspensions qui s'inscrivent dans le déroulement normal du contrat de travail et celles qui se présentent comme des perturbations au déroulement normal. Les premières, dites périodiques ou intrinsèques, englobent les cas des pauses-repas, congés payés, etc., tandis que les secondes, dites accidentelles ou extrinsèques, regroupent les cas d'absence pour cause de maladie, la grève, etc.

Poursuivant sa démarche, l'auteur en arrive à un énoncé à double volet qui alimentera la controverse: pour le salarié, **la suspension du contrat de travail se rattache pour lui au droit des personnes et non pas au droit des biens; l'employeur n'engage pas sa personne mais ses biens**. L'absence de règle juridique pouvant rendre opérationnelle cette distinction n'a certes par échappé à M. J.-M. Béraud. Il était cependant en droit de réclamer pour le salarié un meilleur **respect de sa dignité humaine**, ce qui ne saurait être assuré dans le cadre du droit des biens où le travailleur est en définitive traité comme un objet de location.

Suit une étude des effets de la suspension qui est notamment l'occasion pour rappeler que ceux-ci varient selon que l'on considère les obligations discontinues ou les obligations continues dont ont convenu les parties au contrat de travail. L'effort fait pour clarifier les situations vaut d'être signalé. Des développements intéressants sont consacrés à l'influence de la suspension du contrat de travail sur les institutions représentatives du personnel et des syndicats ainsi que sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Finalement, les derniers propos portent sur les conflits de suspension et sur la durée. On y trouve là aussi l'intention de clarifier. On sera surpris de la rigueur de l'affirmation voulant que **la suspension apparue chronologiquement la première régit, jusqu'à sa disparition, l'ensemble de la période de suspension**.

En définitive, comme l'a noté M. Jean Pélissier dans la préface à l'ouvrage, **désor-**

**mais personne ne pourra traiter des questions soulevées par les suspensions du contrat de travail sans faire référence à cet ouvrage.** Cette oeuvre est une contribution remarquable à la connaissance.

**Rodrigue BLOUIN**

Université Laval

**Le Droit du travail**, par Jean-Calude Javillier, Paris, L.G.D.J., 2<sup>e</sup> édition, 1981, 700 pp.

Tout un chacun a pu observer combien, dans le vaste domaine d'action et d'étude des relations industrielles, l'exigence d'un échange entre optiques et méthodologies diverses avait été accompagnée d'une ouverture de chacune des disciplines composantes vers d'autres, avec lesquelles s'établissent des liaisons et des frontières mobiles.

Si toute une série de spécialistes du droit du travail ont graduellement admis, à des degrés divers, cette nécessité, il semble bien que J.-C. Javillier soit celui, parmi les experts français, qui a poussé le plus loin ses curiosités extra-juridiques, en intégrant à sa démarche des données, particulièrement sociologiques, qui ont dû, dès la première édition du présent ouvrage (1978), lui attirer autant de foudres que de compliments.

Convaincu de son fait, il y va, pourtant, de l'avant, et son hétérodoxie m'est, personnellement, éminemment sympathique.

Il me souvient, à ce propos, que lorsque Y. Simon et H. Tézenas du Montcel avaient publié, la même année que Javillier, leur manuel d'«Économie des ressources humaines dans l'entreprise», ils avertirent le lecteur, dans un avant-propos, qu'il n'était pas question pour eux d'empiéter sur le terrain des spécialistes en sciences humaines et des théories des organisations, mais qu'il s'agissait seulement de faire entrer dans le champ de l'analyse économique de l'entreprise la primauté des ressources humaines associée à l'influence que leur comportement peut avoir. «Aux yeux de certains collègues, cette

prise en compte apparaîtra comme une trahison justifiant des critiques nombreuses». C'est ce que Javillier a dû se dire également qui, en appelant dans son «Avertissement au lecteur» à un élargissement des débats sur le droit du travail, affirme que ce n'est pas l'affaire des seuls juristes, guettés par le risque de l'enfermement.

Notre (multi) discipline des relations industrielles, vue surtout dans ses aspects collectifs en tant que relations du travail, est, à cet égard, évoquée dès le premier chapitre sur «les traits fondamentaux du droit du travail», et l'auteur reste fidèle à son propos tout le long de son manuel.

La première partie est consacrée aux acteurs du droit du travail: détermination des acteurs (l'État, le patronat, les syndicats), régime juridique des syndicats (liberté syndicale, représentativité syndicale, action en justice du syndicat). La deuxième partie est consacrée à l'entreprise et à l'employeur (notamment aux pouvoirs du chef d'entreprise et au droit de licenciement), la troisième partie aux travailleurs (formation et qualification, conditions de travail, rémunération, représentants des salariés et leur protection), la quatrième partie aux conflits du travail.

Ici, encore, l'auteur précise, dès l'abord, que «les conflits du travail ne peuvent être réduits aux seuls problèmes juridiques qu'ils soulèvent. Plusieurs approches sont nécessaires pour en comprendre toutes les dimensions et implications»: historique, économique, sociologique, juridique...

La cinquième et dernière partie concerne la négociation collective, l'ouvrage se terminant par quelques pages sur la négociation collective au niveau international.

Cette vue extra-hexagonale en guise de conclusion apparaît comme emblématique pour tout le corps du livre: J.-C. Javillier est explicitement acquis à une vision internationale et comparée, et, là aussi, sa démarche apparaît, à mes yeux, au plus haut degré positive. Son ouvrage de droit français du travail — et qui s'adresse, naturellement, d'abord à un public français —, est, ainsi, constamment